

Handicap et aménagements raisonnables au travail

Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique

Equipe de recherche :

Aude Lejeune, Sociologue, CERAPS, Université de Lille (coordinatrice de la recherche)

Joël Hubin, Magistrat du travail, Cour d'appel de Liège

Julie Ringelheim, Juriste, Université catholique de Louvain-la-Neuve

Sophie Robin-Olivier, Juriste, Université Paris la Sorbonne

Frédéric Schoenaers, Sociologue, CRIS, Université de Liège

Hélène Yazdanpanah, Politiste, CERAPS, Université de Lille

Cette note de synthèse présente les résultats de la recherche collective sur l'importation et les usages de la catégorie juridique des aménagements raisonnables en France et en Belgique.

1. Problématique et objectifs de recherche

Après avoir présenté le contexte général dans lequel s'inscrit cette enquête qui vise à penser ensemble les usages professionnels et profanes du droit à partir du cas des aménagements raisonnables (1), nous rappellerons les objectifs de la recherche et présenterons la structuration du rapport (2).

1) Penser ensemble les usages professionnels et profanes du droit : le cas des aménagements raisonnables

Dans ce rapport, nous proposons de penser conjointement les usages professionnels et profanes du droit. Nous ambitionnons d'examiner le droit à la fois comme un outil sur lequel des professionnels du droit, travailleurs et employeurs peuvent s'appuyer comme ressource pour revendiquer ou contester mais aussi la place jouée par le droit dans l'expérience du handicap au travail. L'articulation, dans cette analyse, des mobilisations du droit de professionnels et des rapports à la légalité des acteurs dits « ordinaires » nous permet de contribuer à une compréhension générale du droit dans sa réalité constitutive, c'est-à-dire à partir de l'ensemble des individus et collectifs qui s'en saisissent et qui lui donnent sens.

Pour ce faire, nous avons pris le parti de nous focaliser sur les usages et non-usages d'une catégorie juridique spécifique : les aménagements raisonnables. Cette notion désigne toute tentative, dans une société, de s'accommoder ou de s'ajuster aux besoins d'un individu qui découlent de son appartenance à une minorité, dans le respect de l'égalité de traitement entre tous les êtres humains et des libertés fondamentales. Cette recherche est centrée sur les aménagements à destination des travailleurs en situation de handicap. Nous proposons d'interroger l'émergence de cette catégorie en droit, ainsi que les usages qui en sont faits par les acteurs sociaux dans le domaine du travail.

L'introduction de la notion d'aménagement raisonnable en droit prend part à un mouvement plus général de redéfinition de la place des personnes handicapées au sein du monde du travail. Elle s'inscrit dans le projet de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire et de déségrégation des personnes avec un handicap. L'introduction de ce droit contribue-t-elle à transformer la manière dont les employeurs recrutent et maintiennent leurs travailleurs dans l'emploi ? Modifie-t-elle la manière dont les personnes handicapées vivent leur insertion sur le marché du travail ainsi que les opportunités et les barrières qu'ils perçoivent ? Les professionnels chargés d'accompagner et de défendre les travailleurs se réfèrent-ils à ces législations récentes et modifient-ils leur pratique ? Pour apporter des éléments de réponse à ce questions, nous avons pris le parti d'étudier les usages et non-usages du droit à un aménagement

raisonnable par différents groupes d'acteurs sociaux : travailleurs en situation de handicap, employeurs, syndicalistes, magistrats, avocats et agents des organismes publics chargés de lutter contre les discriminations.

2) Objectifs de recherche et structuration du rapport

La recherche présentée dans ce rapport étudie l'importation et les usages de la catégorie juridique d'aménagements raisonnables en France et en Belgique. Elle repose sur deux volets, l'un juridique, l'autre sociologique.

Le volet juridique de l'enquête analyse l'émergence de cette catégorie juridique d'aménagement raisonnable au niveau international (mondial et européen), en Belgique et en France mais aussi le contexte juridique et sociologique dans lequel prend place cette notion. Comment se structure la question du travail des personnes handicapées en France, en Belgique et au niveau européen ? Dans ce rapport, nous examinerons l'interprétation de la notion d'aménagement raisonnable par les magistrats, européens et nationaux, suite à la promulgation de législations dans ce domaine, ainsi que les effets, en termes de judiciarisation, de l'émergence de cette catégorie juridique. Assiste-t-on à un recours accru à l'arène judiciaire pour défendre les droits des travailleurs souffrant d'un handicap ?

Le volet sociologie examine la façon dont les différents acteurs du monde du travail prennent en compte, dans leurs discours et leurs pratiques, la question de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs avec un handicap sur le marché du travail ordinaire. Nous étudierons plus précisément les usages et non-usages de la catégorie juridique d'aménagement raisonnable par les professionnels qui défendent les droits des travailleurs en nous focalisant sur trois types d'acteurs : les syndicats, les avocats, et les organismes publics de lutte contre les discriminations. En parallèle, nous porterons également attention à la place du droit dans l'expérience du handicap au travail pour les parties concernées : les employeurs et les travailleurs. Nous examinerons à la fois les pratiques de ces différents acteurs mais aussi leurs représentations du handicap, ainsi que la manière dont ils se réfèrent ou ne se réfèrent pas au droit.

Cette recherche repose sur une comparaison de la France et de la Belgique. Cette comparaison remplit deux principaux objectifs. D'une part, elle permet d'analyser l'importation des aménagements raisonnables dans deux pays européens différents. D'autre part, elle permet de comparer les usages de cette catégorie juridique par les acteurs du monde du travail. Le choix de ces pays découle de l'objectif de comparer deux pays qui ont des caractéristiques communes (appartenance à l'Union européenne, tradition juridique de droit romano-germanique, historiquement peu enclin à mettre en place des politiques qui visent des groupes minoritaires, etc.) mais aussi des différences importantes (systèmes de relations professionnelles, compétences des agences de lutte contre les discriminations, contextes juridiques dans lesquels les normes juridiques s'inscrivent). A travers cette comparaison, nous cherchons à observer les usages et non-usages du droit à un aménagement raisonnable dans les deux pays. Plusieurs questions guident cette recherche. Ces usages sont-ils façonnés par les configurations de relations

professionnelles propres à chaque pays, c'est-à-dire par les rapports entre les différents acteurs du monde du travail, salariés, employeurs et Etat ? Quel rôle joué par les différents acteurs du monde du travail dans chaque pays ?

Pour répondre à ces questions, le rapport de recherche se structure comme suit. Dans une première partie, nous présenterons la revue de la littérature relative à l'insertion sur le marché du travail des personnes avec un handicap et des aménagements raisonnables à destination de ces travailleurs. Nous dégagerons cinq pistes de recherche qui ont guidé le travail d'enquête. Dans une deuxième partie, nous présenterons le cadre juridique dans lequel s'inscrit la notion d'aménagement raisonnable, au niveau international, français et belge, ainsi que les diverses interprétations qui en sont faites par les juges nationaux et européens. Dans une troisième partie, nous examinerons le rôle de trois groupes de professionnels qui interviennent auprès des travailleurs handicapés pour les accompagner dans leurs démarches juridiques : les militants syndicaux, les avocats et les agents des organismes publics de lutte contre les discriminations. Nous analyserons comment ils se saisissent du droit et les enjeux liés à la qualification juridique des injustices vécues par les travailleurs. Dans une quatrième et dernière partie, nous porterons attention à la place du droit dans l'expérience du handicap au travail pour les parties prenantes de la relation de travail : les employeurs et les travailleurs. Nous traiterons, d'une part, des réponses organisationnelles des employeurs face aux législations en matière d'intégration des travailleurs en situation de handicap et, d'autre part, de la façon dont les travailleurs se saisissent, ou ne se saisissent pas, du droit dans leur contexte de travail.

2. Choix méthodologiques et terrains d'enquête

Les méthodes d'enquête sur lesquelles repose cette recherche sont variées : analyse des législations, de la jurisprudence et de la doctrine (1), entretiens et observations auprès de professionnels qui assistent les travailleurs (2), d'employeurs (3) et de travailleurs en situation de handicap (4).

1) Analyse des législations, de la jurisprudence et de la doctrine

Pour la partie juridique, nous avons procédé à l'examen des dispositions législatives adoptées, au recensement de la doctrine et de la jurisprudence et à des entretiens semi-directifs avec quelques acteurs clés qui ont joué un rôle important autour de cette question des aménagements raisonnables, au niveau français, belge et européen. Concrètement, l'examen du droit de l'Union européenne, s'est déroulé comme suit : recherches des ressources permettant de comprendre les origines et la conception de la notion d'aménagement raisonnable dans la directive cadre 2000/78 relative à l'interdiction des discriminations et recensement et analyse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à l'aménagement raisonnable. Pour l'examen du droit français, nous avons procédé à l'analyse du contexte dans lequel la notion d'aménagement raisonnable a été introduite: état des lieux du droit concernant la

protection de la santé au travail et des dispositifs concernant les conditions de travail des travailleurs handicapé avant l'introduction de la notion ; étude des projets de loi, des débats parlementaires et des dispositions législatives adoptées ; recensement de la jurisprudence et de la doctrine française relatives à l'aménagement raisonnable. Du côté belge, nous avons procédé à l'analyse de l'émergence et du développement du concept d'aménagement raisonnable, à partir de l'analyse de la jurisprudence et de la doctrine juridique belges. Cette analyse a notamment supposé de comparer les différentes bases légales permettant aux travailleurs souffrant de handicap de solliciter un tel aménagement dans le contexte de l'emploi. Les nouvelles possibilités ouvertes à cet égard par la législation antidiscriminatoire adoptée en 2007 rejoignent en effet en partie des dispositifs plus anciens déjà présents dans le droit belge. Nous avons également procédé à l'identification des décisions de justice pertinentes.

2) Enquête dans les syndicats, chez les avocats et dans les organismes publics de lutte contre les discriminations

Différents professionnels interviennent dans les négociations autour de la définition et de la mise en œuvre d'aménagements spécifiques du poste de travail. Ils sont chargés de faire le lien entre le sentiment d'injustice perçu par les travailleurs et le droit. Nous avons mené des enquêtes auprès de trois groupes de professionnels : les avocats, les agents des organismes publics de lutte contre les discriminations et les militants syndicaux. Nous avons mené des entretiens semi-directifs et quelques observations d'interactions. A travers ces enquêtes, nous cherchions à examiner la façon dont ils mobilisent le droit dans leurs interactions avec leur public, la manière dont ils qualifient – ou requalifient – une situation d'injustice vécue par un travailleur, les stratégies juridiques et judiciaires qu'ils déploient, leurs trajectoires juridiques et militantes, ainsi que la signification qu'ils attribuent au recours au droit et à la justice. D'une part, les entretiens ont été conduits avec des membres de ces trois groupes dans les deux pays, soit un total de 46 entretiens. D'autre part, les observations ont porté sur les interactions entre des professionnels et des travailleurs ou employeurs, qui les sollicitaient, soit pour recevoir un conseil ou une information, soit pour trouver une solution à un conflit, soit pour porter un contentieux devant le tribunal. Ces observations ont été réalisées au Centre pour l'égalité des chances ainsi qu'au sein d'une permanence juridique dans une organisation syndicale.

3) Enquête auprès des employeurs publics et privés

Nous avons procédé à une enquête par entretiens semi-directifs auprès d'employeurs publics et privés dans les deux pays. Nous avons pris le parti, dans cette enquête, de ne cibler que les employeurs de grosses structures, d'au moins 500 travailleurs. Dans ces structures, nous avons rencontré une ou plusieurs personnes en charge du handicap : chargés de mission handicap, responsables diversité, assistants sociaux. A travers ces enquêtes, nous souhaitons étudier les réponses organisationnelles des employeurs face aux législations qui encadrent le handicap. Pour ce faire, nous avons

interrogé les personnes rencontrées sur leur trajectoire professionnelle et militante, la place qu'ils occupent dans l'organisation dans laquelle ils travaillent, leurs missions concrètes, leurs usages du droit et des législations concernant le handicap, le travail et la non-discrimination, ainsi que le sens qu'ils donnent à leur travail. Nous avons rencontré au total 25 personnes, dans l'objectif de faire varier les secteurs d'activité et les politiques en matière de handicap mises en œuvre en interne. En outre, Delphine Thivet et Emmanuelle Fillion, sociologues à l'EHESP, ont accepté de partager et discuter les résultats d'une enquête spécifique financée par le FIPHFP qu'elles ont menée de juin à décembre 2016 sur ce même thème de l'aménagement raisonnable au sein du secteur sanitaire et médico-social public. Une trentaine d'entretiens ont été réalisés dans six régions, principalement auprès de directeurs d'établissements hospitaliers publics, de directeurs des ressources humaines, de référents handicap, de médecins du travail, de membres du FIPHFP et du Défenseur des droits, de représentants des syndicats, de cabinets de conseils, d'associations et, enfin, d'agents de la fonction publique hospitalière.

4) Enquête auprès des travailleurs en situation de handicap

L'enquête auprès des travailleurs en situation de handicap a pour objectif de prendre connaissance de la manière dont les travailleurs se réfèrent ou ne se réfèrent pas aux législations qui défendent leurs droits. Nous avons donc décidé de rencontrer des travailleurs aux profils hétérogènes : hommes et femmes, d'origines sociales diverses, de parcours scolaires et professionnels contrastés, porteurs de différents types de handicap, âgés entre 35 et 66 ans. Nous leur avons demandé de nous parler de leur parcours scolaire et professionnel, et des éventuelles difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans le cadre de leur insertion professionnelle. Nous avons également cherché à comprendre comment ils envisagent leur travail, le sens qu'ils donnent à leur activité professionnelle, leur perception de la justice et des injustices au travail et leur rapport à la cause du handicap. Au total, nous avons rencontré dix-sept travailleurs et travailleuses (ou ancien travailleur-se-s) avec un handicap, huit en Belgique et neuf en France. Ces entretiens, de type biographique, qui ont duré en moyenne deux à trois heures, visaient à saisir l'insertion professionnelle et ses imbrications avec d'autres dimensions que les enquêté-e-s jugent indissociables : situation familiale, engagement militant, évolution du handicap, etc.

3. Principaux résultats

Les principaux résultats de cette recherche concernent la comparaison des droits belge et français (1), la spécialisation de groupes professionnels et d'organisations autour du handicap et de l'inclusion (2), les réponses des employeurs aux législations du handicap (3) et la place du droit dans l'expérience du handicap au travail (4).

1) Comparaison des droits belge et français

- *Coexistence des obligations de reclassement et d'aménagement raisonnable*

L'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude du salarié, ne s'impose pas avec la même évidence en droit français et en droit belge : alors que cette obligation est indiscutable dans le premier, son statut est longtemps resté incertain dans le second, en raison notamment de la jurisprudence de la Cour de cassation, et n'a été clarifié que tout récemment à l'occasion d'une réforme destinée à favoriser la réintégration dans l'emploi de travailleurs déclarés inaptes au travail convenu. En tout état de cause, la coexistence du régime de l'incapacité de travail et de l'obligations de reclassement qui y est liée, d'une part, et du concept d'aménagement raisonnable pour cause de handicap, d'autre part, est un des aspects communs aux deux droits.

- *La situation d'emploi des demandeurs en justice*

Le champ d'application du droit à l'aménagement raisonnable est plus vaste que celui du droit au reclassement. Ce dernier ne peut bénéficier qu'à une personne qui a été atteinte d'incapacité en cours d'emploi. Par contre, l'objectif du mécanisme de l'aménagement raisonnable est, selon la directive 2000/78, de « permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser » ou encore d'assurer qu' « une formation lui soit dispensée ». Il peut donc bénéficier également à une personne lors de son recrutement, d'une demande de promotion ou dans le cadre de l'accès à une formation. En pratique pourtant, tant dans la jurisprudence belge que française, on constate que l'immense majorité des affaires dans lesquelles un aménagement raisonnable est demandé concerne des personnes qui sont devenues handicapées alors qu'elles avaient déjà un emploi. Ce sont donc des personnes qui sont également en situation de se prévaloir de l'éventuelle obligation de reclassement. Le droit à l'aménagement raisonnable permet alors de compléter, nuancer ou affiner l'obligation de reclassement. L'enjeu est en principe le maintien du travailleur dans l'entreprise, moyennant une adaptation de leur poste ou de leurs conditions de travail. Mais en réalité, au moment où elles agissent en justice, ces personnes ont le plus souvent déjà été licenciées et réclament des dommages et intérêts pour défaut d'aménagement.

- *La définition du handicap*

Une différence notable peut être constatée entre les jurisprudences belge et française pour ce qui concerne l'appréhension du concept de handicap. Il s'agit naturellement d'une question-clé : être reconnue comme « en situation de handicap » conditionne la possibilité, pour une personne, de réclamer un aménagement raisonnable. Le droit européen de la non-discrimination, comme le droit des Nations Unies, a adopté une conception large du handicap, reflétant l'approche sociale, plutôt que médicale, de cette notion. En France, en pratique, il semble que la reconnaissance préalable (administrative) du handicap soit une condition pour obtenir le bénéfice des droits reconnus aux personnes handicapées. En Belgique, en revanche, il est admis que la notion de « handicap » au sens de la législation antidiscriminatoire ne se confond pas avec les

catégories établies par les législations relatives aux quotas de recrutement dans les institutions publiques et aux allocations accordées aux personnes dites handicapées.

2) Spécialisation de professionnels et d'organisations autour du droit du handicap et de l'inclusion

Notre enquête met en évidence la spécialisation progressive de segments professionnels ou de membres d'organisations autour du droit du handicap et de l'inclusion sur le marché du travail ordinaire dans les deux pays. Dans les différentes organisations ou profession étudiées, le handicap n'était pas absent, mais il était envisagé comme une question devant faire l'objet d'un traitement spécifique, à la marge du droit du travail. Cette approche segmentée du handicap fait aujourd'hui place au développement, relativement récent, d'une expertise spécifique sur les questions de handicap et d'inclusion : à partir des années 2000, les syndicats ont commencé à mettre en place des postes de référents handicap ou responsables diversité ; à partir de cette époque, certains avocats ont envisagé le handicap comme un champ de spécialisation possible ; en même temps, les organismes de lutte contre les discriminations ont été mis sur pied, conduisant à la spécialisation de juristes autour de ces questions spécifiques de la non-discrimination des travailleurs handicapés. Ainsi, certains segments professionnels ou membres d'organisations développent une spécialisation nouvelle autour du handicap qui rompt avec les façons routinisées dont leur profession ou leur organisation traite le handicap. A travers leur pratique et les cas qui leur sont soumis, ils défendent une approche inclusive des travailleurs handicapés sur le marché du travail ordinaire.

• Investissements différenciés des outils juridiques et de l'arène judiciaire

L'analyse de la socialisation, des rapports au droit et des positions occupées par les militants syndicaux, avocats et agents des organismes publics de lutte contre les discriminations met en évidence les investissements différenciés des outils juridiques et de l'arène judiciaire. Ces différents groupes de professionnels et d'intervenants ont des propriétés très différentes, qui influencent la façon dont ils mobilisent le droit. Leur rapport au droit se définit en fonction de leur éthos professionnel, des contraintes qui pèsent sur leur activité, mais aussi sur les ressources spécifiques dont ils disposent, dans un contexte de juridicisation des relations professionnelles. Si les avocats estiment que leur principal outil de défense des travailleurs est le procès ou, à tout le moins, la menace de procès, les syndicalistes cherchent quant à eux à éviter de recourir aux juridictions du travail lorsqu'ils estiment qu'ils peuvent trouver d'autres solutions pour régler les problèmes de travailleurs. Pour leur part, les agents des organismes publics de lutte contre les discriminations privilégient, dans la plupart des cas, l'évitement du contentieux. Néanmoins, ils choisissent certains dossiers qu'ils jugent exemplaires pour mener une stratégie de défense des droits au sein des cours et tribunaux. Les stratégies juridiques et judiciaires des uns et des autres reposent sur la recherche d'un équilibre entre la volonté de négocier avec l'employeur, de réparer individuellement le dommage subi par un travailleur et de transformer le droit existant afin qu'ils puissent être mobilisés par des travailleurs dans des situations identiques dans le futur.

- *Qualifications juridiques et effets des usages du droit*

En France comme en Belgique, les trois groupes étudiés accordent généralement une grande importance aux outils juridiques et à la façon dont ils peuvent servir à renforcer la défense des travailleurs handicapés et les mobilisations collectives, tout en étant critiques quant à la portée de ces recours au droit. Par son autorité symbolique, le langage juridique rend légitime les critiques portées auprès des employeurs, surtout lorsque celles-ci s'appuient sur des contestations politiques ou judiciaires. Cependant, les mobilisations du droit ne sont pas uniformes. Notre enquête montre que ces différents acteurs se réfèrent de façon variable au droit dans leur activité quotidienne auprès des travailleurs : certains l'envisagent comme une ressource importante, d'autres sont prudents quant à son usage. Notre étude met aussi en évidence les effets multiples et parfois contradictoires des usages du droit, qui contribuent à produire des catégorisations et cadrages pluriels d'une cause. D'une part, les différents groupes étudiés ne font pas référence aux mêmes législations : certains mettent en avant des dispositions générales à l'ensemble des travailleurs tandis que d'autres utilisent plutôt des dispositions spécifiques aux travailleurs handicapés. D'autre part, ils ne défendent pas la même conception des rapports entre handicap et travail : certains envisagent le handicap comme une caractéristique inhérente aux individus, tandis que d'autres l'attribuent aux environnements de travail. Ils contribuent par là à produire des cadrages concurrents du handicap et à redéfinir en permanence les contours de la catégorie du handicap.

3) Réponses des employeurs face aux législations du handicap

- *Priorité au maintien dans l'emploi et aux quotas, plutôt qu'à la non-discrimination*

Nos enquêtes auprès des employeurs montrent que les législations en matière de non-discrimination et d'aménagement de poste sont rarement mobilisées en tant que telles comme outil qui contraindrait l'activité des chargés de mission handicap ou qui infléchirait la politique des employeurs en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi ou d'évolution de carrière. Par contre, les obligations de quotas font parties des contraintes que les employeurs (privés et publics en France, publics en Belgique) intègrent dans leurs pratiques, considérant qu'ils doivent se plier à cette contrainte exogène. Pour cette raison, les employeurs évoquent plus volontiers le nombre de personnes handicapées actuellement en activité dans leur entreprise ou service public, plutôt que les démarches mises en place pour favoriser la non-discrimination et la pleine participation des personnes en situation de handicap. Dans la grande majorité des cas, la politique en matière de handicap repose sur des dispositifs visant le maintien dans l'emploi de travailleurs déjà en poste, plus que le recrutement ou les promotions de carrière des personnes avec un handicap.

- *Des réponses réactives à une politique du handicap « hors du droit »*

Nos enquêtes mettent en exergue la primauté des réponses réactives et au cas par cas. Lorsqu'un travailleur déjà en poste devient handicapé ou, plus rarement, qu'un

candidat à un poste est en situation de handicap, les chargés de mission handicap cherchent à répondre au problème qui se pose de façon réactive : aménager le poste de travail, reclasser le travailleur sur un autre poste, aménager la procédure de recrutement des candidats, etc. Néanmoins, ils mettent également en place des dispositifs qui visent à adopter une attitude préventive, qui entend devancer leurs obligations légales. Ils inscrivent alors ces initiatives « hors du droit », considérant qu'il s'agit de politiques qui ne sont nullement imposées par des législations, mais le produit d'initiatives managériales et organisationnelles, visant soit à promouvoir la diversité, soit à prévenir les risques professionnels. Notre enquête s'inscrit dans le prolongement des travaux sur les réponses organisationnelles aux législations en matière de non-discrimination mais la focale sur le handicap en France et en Belgique permet d'approfondir une dimension supplémentaire : la manière dont les employeurs, lorsqu'ils se conforment à leurs obligations légales, articulent et hiérarchisent les principes d'égalité de traitement entre les travailleurs et les législations sociales préexistantes qui prévoient les quotas d'emploi ou le reclassement des travailleurs inaptes.

- *Le handicap : entre prise en charge médicale et sociale*

On observe, dans les pratiques des employeurs, la coexistence d'une prise en charge à la fois médicale et sociale du handicap. D'une part, la logique médicale, qui consiste à désigner des personnes handicapées en fonction d'une reconnaissance administrative du handicap et de caractéristique propres à la personne handicapée, semble encore très prégnante dans de nombreux dispositifs mis en place par les employeurs. Néanmoins, à côté de cette lecture du handicap comme un attribut d'une personne, la politique mise en place par de nombreux employeurs témoigne aussi de l'intégration d'une logique sociale du handicap dans les pratiques : pour certains, le handicap s'inscrit dans une politique de gestion de la diversité et doit être pensé comme tout autre critère de discrimination prévu par la loi (logique de gestion de la diversité); pour d'autres, ce sont les environnements de travail qui sont envisagés comme producteurs de handicap (logique de prévention des risques). Ces deux lectures ont pour point commun d'envisager les environnements de travail comme des barrières parce qu'ils ne permettent pas de garantir l'égal accès et l'égal participation pour tous. Ils s'inscrivent donc dans une lecture davantage sociale du handicap au travail.

4) *La place du droit dans l'expérience du handicap au travail*

L'enquête auprès des travailleurs permet de mettre en évidence les différentes manières de se conformer, de résister ou d'utiliser le droit et les législations qui encadrent le travail et le handicap.

- *S'adapter à l'environnement de travail ordinaire*

L'insertion sur le marché du travail ordinaire est perçue comme une expérience qui implique, pour les travailleurs, de s'ajuster sans cesse à leur environnement de travail et d'entreprendre eux-mêmes de nombreuses démarches administratives pour bénéficier d'aménagement de leur poste de travail ou de leurs horaires. Si la plupart estiment qu'ils

ont de la chance d'avoir obtenu un poste dans une entreprise ou un service public, certains considèrent cependant qu'ils ont des droits qu'ils souhaitent faire valoir auprès de leur employeur. Nous avons distingué trois types d'attitude vis-à-vis du droit, lorsque les travailleurs font face à une injustice : la contestation, la résignation ou l'ajustement. La première consiste à revendiquer, pour faire valoir ses droits et mettre en cause les pratiques discriminatoires des employeurs vis-à-vis des travailleurs avec un handicap. La deuxième consiste à se résigner et à intérioriser l'idée d'une inadéquation entre le handicap et le marché du travail ordinaire. La troisième repose sur toute une série de petits ajustements en cours de carrière qui permettent d'éviter l'échec ou le conflit ouvert avec les collègues et les employeurs et de poursuivre son parcours professionnel sur le marché du travail ordinaire.

- *Socialisation au droit et place du droit dans l'expérience du handicap*

Les travailleurs font également part de leur socialisation progressive au droit et aux législations spécifiques en matière de handicap. Ils estiment que c'est à travers leurs interactions avec spécialistes du droit du travail et du handicap qu'ils ont acquis des connaissances et des compétences qui leur permettent de faire valoir leurs droits. Ainsi, leur perception de leur propre situation a évolué au cours de leurs interactions : les travailleurs découvrent de nouvelles opportunités de mobilisation et modifient leur façon de s'appuyer sur le droit pour mettre en cause les pratiques de leur employeur qu'ils jugent injustes. Ils s'appuient de façon variable sur le droit et lui accordent une place différente dans leur revendication, certains estimant que le droit est un facteur important de reconnaissance et d'émancipation, d'autres qu'il plonge dans le conflit sans parvenir régler les problèmes qu'ils vivent au travail.

- *Appropriations différenciées du droit en France et en Belgique*

Au-delà de ces tendances communes aux deux pays, les législations en matière de handicap et de travail font l'objet d'appropriations différenciées dans les deux pays qui influencent la façon dont les travailleurs font expérience du handicap. Nos enquêtes ont mis en exergue deux divergences entre la France et la Belgique : les usages des catégories administratives façonnent différemment les expériences du handicap ; les expériences étrangères sont inégalement mobilisées pour pointer les lacunes des politiques du handicap et contester le droit national.

4. Pistes de réflexion

Ces différents résultats invitent à interroger la capacité du droit à réformer ou à transformer la réalité sociale. Nos constats empiriques montrent que les acteurs du monde du travail se réfèrent peu aux législations en matière d'aménagement raisonnable, et que le pouvoir contraignant de ces normes est contrebalancé par d'autres impératifs et d'autres logiques : discours managérial, dispositions du droit du travail, etc. La catégorie juridique d'aménagement raisonnable invite donc à s'intéresser à la manière dont les acteurs du monde du travail contournent, évitent ou omettent de se saisir du droit.

Néanmoins, ceci ne veut pas dire que le droit aux aménagements raisonnables n'a aucune effectivité, ni qu'il ne produit aucun effet. Notre étude montre que les discours changent, les employeurs et les travailleurs se saisissent des cadres juridiques existants, les intègrent dans leurs discours et parfois dans leurs pratiques, lui donnent sens, et contribuent ainsi à remodeler les contours des normes juridiques.